



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2017

Personalsuche und Stellenbesetzung: Kurzreport zur Unternehmensbefragung 2017

Buchs, Helen ; Von Ow, Anna

Abstract: Bei der Besetzung offener Stellen steht den Unternehmen eine grosse Palette von Möglichkeiten zur gezielten Suche nach geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen zur Verfügung. In welchem Umfang nutzen die Unternehmen verschiedene Kanäle der Personalsuche? Und welche Arten von Stellen können trotz intensiver Suche nur sehr schwer oder gar nicht besetzt werden? Um diese Themen zu untersuchen hat der Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich im zweiten Quartal 2017 eine repräsentative Auswahl von Schweizer Unternehmen zu Ihrer Praxis der Personalsuche und Stellenbesetzung schriftlich befragt. Der vorliegende Kurzreport vermittelt eine knappe Übersicht über ausgewählte Ergebnisse aus dieser aktuellen Befragung und vergleicht sie zudem mit Resultaten aus dem Jahr 2010. Die Auswertung der Antworten von rund 1200 Personalverantwortlichen zeigen unter anderem, dass die Unternehmen in der Schweiz im Frühjahr 2017 eine breite Palette von Möglichkeiten zur Personalsuche nutzen. Dabei setzen sie überwiegend auf bewährte Formen der Personalsuche: Ihre Beziehungsnetzwerke, die Ausschreibung auf der eigenen Firmenwebseite und Online- Stellenportale. Bei schwierig zu besetzenden Stellen erproben sie aber auch unkonventionellere Suchkanäle wie etwa Internet-Kontaktnetzwerke oder sie suchen sich Unterstützung bei Stellenvermittlern oder den RAV. Trotz dieser vielfältigen Bemühungen verläuft die Personalsuche häufig keineswegs problemlos. Manche offene Stelle konnten die Unternehmen in der Schweiz nur mit viel Mühe oder gar nicht besetzen. Nicht wenige Unternehmen dehnen vor diesem Hintergrund ihre Personalsuche ins Ausland aus.

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-186681>

Published Research Report

Published Version

Originally published at:

Buchs, Helen; Von Ow, Anna (2017). Personalsuche und Stellenbesetzung: Kurzreport zur Unternehmensbefragung 2017. Zürich: Universität Zürich.

Personalsuche und Stellenbesetzung

Kurzreport zur Unternehmensbefragung 2017

Stellenmarkt-Monitor Schweiz

Zürich, Dezember 2017



**Universität
Zürich** ^{UZH}

smm stellenmarkt
monitor **CH**

Einleitung

Bei der Besetzung offener Stellen steht den Unternehmen eine grosse Palette von Möglichkeiten zur gezielten Suche nach geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen zur Verfügung. Im zweiten Quartal 2017 hat der Stellenmarkt-Monitor Schweiz die Personalverantwortlichen einer repräsentativen Auswahl von privaten und öffentlichen Unternehmen aus der ganzen Schweiz zur Praxis der Personalsuche und Stellenbesetzung befragt (Methodensteckbrief am Schluss). Durch die Befragung können aktuelle Erkenntnisse darüber gewonnen werden, in welchem Umfang die Unternehmen die verschiedenen Suchmöglichkeiten nutzen. Ebenso liefert die aktuelle Befragung Wissen darüber, welche Arten von Stellen heute trotz intensiver Suche nur sehr schwer oder gar nicht besetzt werden können. Der vorliegende Kurzreport vermittelt eine knappe Übersicht über ausgewählte Ergebnisse aus dieser aktuellen Befragung und vergleicht sie mit Resultaten aus dem Jahr 2010, in dem eine nahezu identische Befragung durchgeführt wurde.

Wie hoch ist der Personalbedarf der Schweizer Unternehmen?

Im zweiten Quartal 2017 war etwa jede fünfzigste Stelle der Schweizer Wirtschaft unbesetzt, was angesichts einer leicht anziehenden Wirtschaftslage ein eher tiefer Wert sein dürfte. Durchschnittlich war in etwa jedem achten Betrieb eine Stelle offen. Dabei verteilen sich die offenen Stellen äusserst ungleich auf Unternehmen unterschiedlicher Grösse. In den zahlreichen Kleinstbetrieben werden nur sehr sporadisch Stellen frei. Folglich erstaunt es nicht, dass zum Zeitpunkt der Befragung nur in knapp jedem zwanzigsten dieser Unternehmen eine Stelle zu besetzen war. Hingegen haben mehr als zwei Drittel der KMU Stellen ausgeschrieben. Bei den Grossbetrieben sind es sogar mehr als neun von zehn Unternehmen, die offene Stellen ausweisen. In den grösseren Unternehmen sind dabei häufig sehr viele Stellen zu besetzen; so haben einzelne Firmen in unserer Befragung bis zu 300 offene Stellen gemeldet.

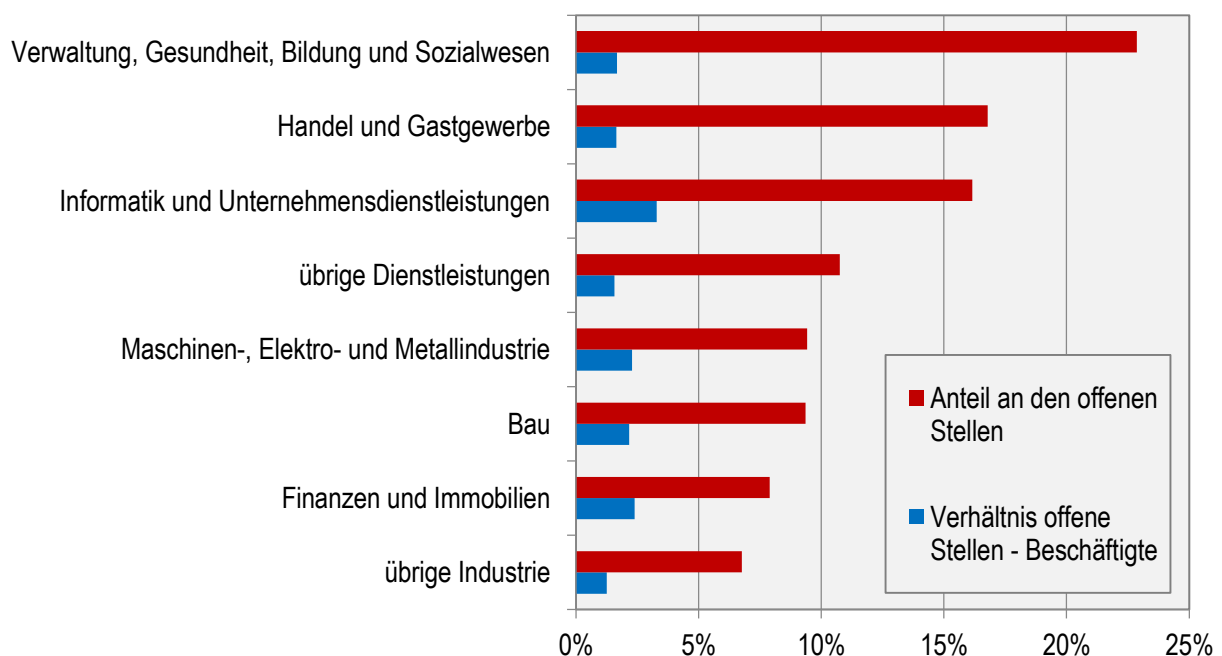
Die offenen Stellen verteilen sich nicht nur ungleich nach der Betriebsgrösse, sondern auch über die Branchen. In *Grafik 1* ist abgebildet, wie sich das Gesamt der offenen Stellen anteilmässig auf die einzelnen Branchen aufteilt (*rote Balken*). Zudem zeigt die Grafik auch das Verhältnis zwischen der Zahl der offenen Stellen und den Beschäftigten innerhalb jeder Branche (*blaue Balken*). Dieser Indikator ist ein Mass für die Intensität der Personalsuche in der jeweiligen Branche. Je mehr offene Stellen es im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten gibt, umso höher ist der Zusatzbedarf an Personal. Ein solcher Zusatzbedarf kann dabei entweder auf einer wachsenden Beschäftigung und einer entsprechend grossen Zahl an neu geschaffenen Stellen beruhen oder aber auf einer überdurchschnittlich hohen Personalfluktuationsrate, die dazu führt, dass viele Stellen bereits nach kurzer Zeit wieder neu besetzt werden müssen.

Etwas weniger als 25 Prozent aller offenen Stellen finden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Betrieben von Verwaltung, Gesundheit, Bildung und Sozialwesen. Im Gegensatz zum Jahr 2010 deutet dieser aktuell hohe Wert auf ein Wachstum des öffentlichen Sektors hin. Vor allem, da das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Beschäftigten in dieser Branche aufgrund der tiefen Fluktuationsrate traditionell eher gering ist.

Mehr als 15 Prozent der offenen Stellen finden sich in Betrieben des Handels und Gastgewerbes. Dieser hohe Wert widerspiegelt die traditionell grosse Bedeutung dieser Branche für die Beschäftigung. Dennoch kann auch festgehalten werden, dass der Anteil dieser Branche an den offenen Stellen im Vergleich zum Jahr 2010 leicht rückläufig ist. Eine überdurchschnittliche Fluktuation in Handel und Gastgewerbe ist jedoch nicht für die hohe Anzahl offener Stellen verantwortlich, denn das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Beschäftigten ist nicht überdurchschnittlich gross.

Ein ebenfalls hoher Anteil von etwas über 15 Prozent an den offenen Stellen entfällt auf die Betriebe der Informatik und der Unternehmensdienstleistungen. Dies ist etwa gleich viel wie im Jahr 2010. Das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Beschäftigten ist im Vergleich zu den anderen Branchen hier am höchsten. Dies dürfte das Resultat einer hohen Anzahl neu geschaffener Stellen sein, da der Personalbedarf im Bereich der Informatik weiterhin hoch ist.

Grafik 1 Offene Stellen und Personalbedarf nach Branchen



Quelle: Stellenmarktmonitor Schweiz 2017

Auf die übrigen Dienstleistungen, die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie und das Baugewerbe entfallen je rund 10 Prozent der offenen Stellen. Die letzten beiden Branchen konnten im Vergleich zu 2010 etwas zulegen. Während das Verhältnis der offenen Stellen zu den Beschäftigten in den übrigen Dienstleistungen eher gering ausfällt, liegt es bei der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie sowie dem Baugewerbe nahe dem branchenübergreifenden Durchschnitt von rund einer offenen Stelle pro 50 Beschäftigte.

Die Betriebe der Finanz- und Immobilienbranche sind für weniger als 10 Prozent der offenen Stellen verantwortlich. Auch hier liegt das Verhältnis der offenen Stellen gemessen an der Anzahl Beschäftigten nahe beim branchenübergreifenden Durchschnitt.

Auf die Betriebe der übrigen Industrie entfällt ebenfalls ein relativ geringer Anteil an den offenen Stellen, der etwas über 5 Prozent liegt. Dabei ist hier die Zahl offener Stellen im Vergleich zur Zahl der Beschäftigten unterdurchschnittlich. Diesem geringen Personalbedarf entsprechend hat der von den übrigen Industriezweigen gehaltene Anteil an den offenen Stellen im Vergleich zum Jahr 2010 etwas nachgelassen.

Zusammenfassend lässt sich beobachten, dass der Personalbedarf und die Zahl der zu besetzenden Stellen zum Befragungszeitpunkt entscheidend von der Grösse und Branche der Unternehmen bestimmt werden. Daneben können im Zeitvergleich weitere Faktoren eine Rolle spielen, wie das Wachstum einer Branche, der Konjunkturverlauf und saisonale Schwankungen.

Welche Möglichkeiten zur Personalsuche nutzen die Schweizer Unternehmen?

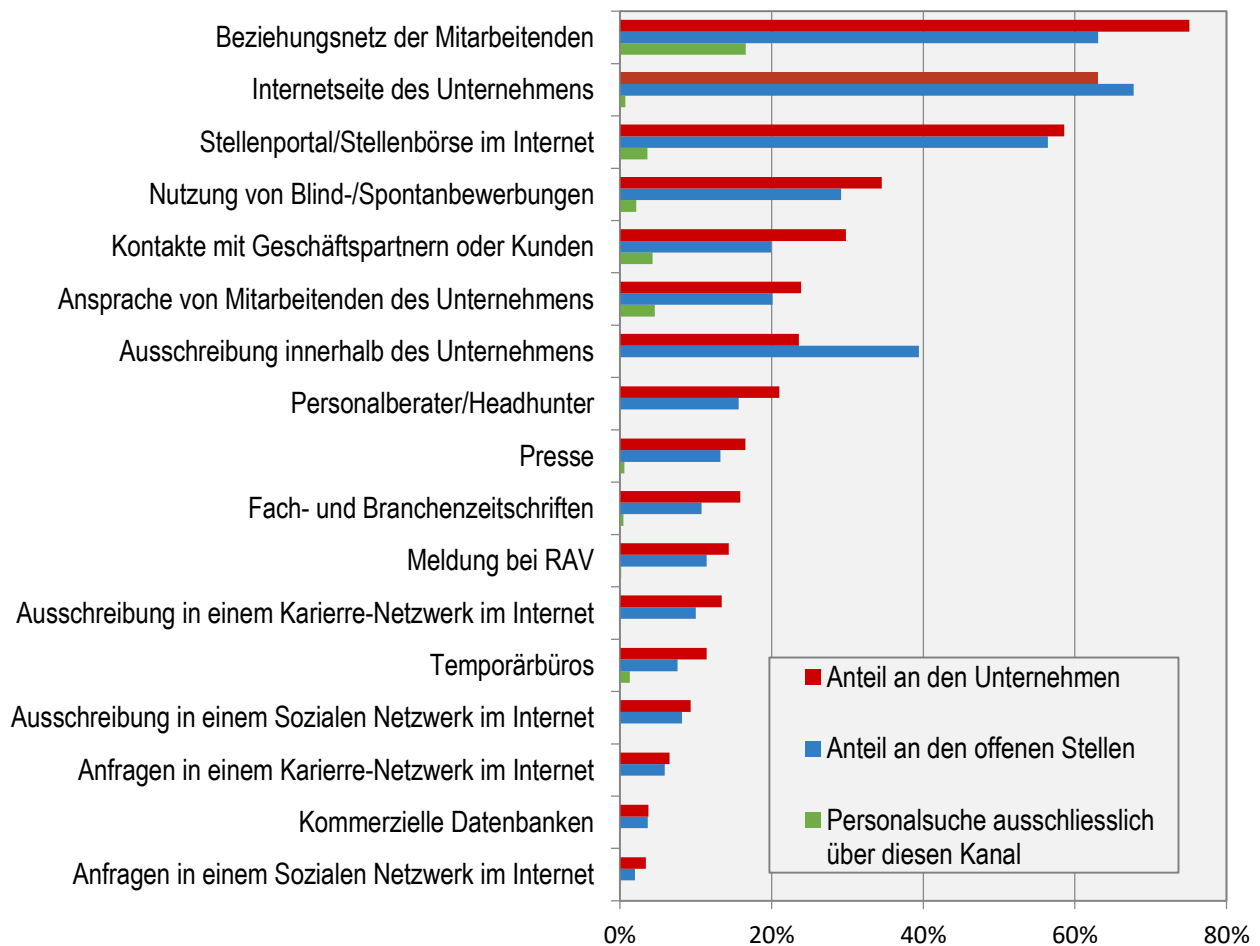
Wie gehen Unternehmen bei der Personalsuche genau vor, um ihre offenen Stellen mit geeigneten Personen besetzen zu können? In unserer Befragung haben die Unternehmen angegeben, welche Möglichkeiten der Personalsuche sie für welche Stellen nutzen. Mit diesen Informationen kann die gesamte Bandbreite der aktuell genutzten Suchkanäle erfasst und in ihrer Bedeutung eingeschätzt werden.

In *Grafik 2* sind die von den Unternehmen genutzten Möglichkeiten der betrieblichen Personalsuche aufgeführt. Dabei ist ersichtlich, welcher Anteil der Unternehmen die betreffende Möglichkeit mindestens punktuell für einzelne Stellen nutzt (*rote Balken*). Weiter ist in der Grafik zu erkennen, wie hoch der Anteil an offenen Stellen ist, bei denen die Unternehmen die einzelnen Suchmöglichkeiten einsetzen (*blaue Balken*). Da die meisten Unternehmen bei der Personalsuche jeweils mehrere Möglichkeiten nutzen, schliesst die Nennung eines Kanals die Nutzung eines weiteren nicht aus. Um die Bedeutung einzelner Suchkanäle abzuschätzen, ist es deshalb auch besonders interessant zu wissen, bei welchem Anteil an allen kürzlich besetzten Stellen die Unternehmen ausschliesslich eine bestimmte Suchmöglichkeit eingesetzt haben (*grüne Balken*).

Die Resultate zeigen, dass Unternehmen für die Personalsuche sehr häufig ihre Beziehungs- und Kontaktnetzwerke einsetzen. 75 Prozent der Unternehmen gibt an, das Beziehungsnetz seiner Mitarbeitenden einzusetzen, wenn es darum geht, offene Stellen zu besetzen. Rund 30 Prozent suchen über Geschäftspartner oder Kunden. Das Beziehungsnetz der Mitarbeitenden ist somit wie auch bereits im Jahr 2010 die gemessen an der Anzahl Firmen meistgenutzte Suchmöglichkeit. Im Einklang mit früheren Forschungsergebnissen erweisen sich Beziehungsnetzwerke damit als ebenso wichtig für die Personalsuche wie eine öffentliche Ausschreibung. Dies insbesondere, weil vor allem die vielen kleineren und mittleren Unternehmen informelle Suchmöglichkeiten intensiv nutzen. Ebenfalls bedeutsam für die Personalsuche sind Beziehungsnetzwerke, wenn wir den Anteil der offenen Stellen betrachten, für welche diese Suchkanäle eingesetzt werden: Für über 60 Prozent der offenen Stellen suchen die Unternehmen übers Beziehungsnetz der Mitarbeitenden und für 20 Prozent der offenen Stellen via Geschäftspartner oder Kunden. Weiter ist das Beziehungsnetz der Mitarbeitenden der am häufigsten ausschliesslich genutzte Rekrutierungskanal. Für über 15 Prozent der zuletzt besetzten Stellen setzten die Unternehmen ausschliesslich auf das Beziehungsnetz ihrer Mitarbeitenden. Auch auf Kontakte zu Kunden und Geschäftspartnern

setzten die Unternehmen vergleichsweise häufig, ohne weitere Suchkanäle zu nutzen. Dies bedeutet, dass ein beträchtlicher Anteil an Stellen ohne öffentliche Ausschreibung über persönliche Beziehungsnetzwerke vergeben wird. Arbeitssuchende ohne Zugang zu diesen Netzwerken bleiben damit von vornherein ausgeschlossen.

Grafik 2 **Nutzung unterschiedlicher Möglichkeiten der Personalsuche**



Quelle: Stellenmarktmonitor Schweiz 2017

Wird eine Stelle öffentlich ausgeschrieben, so setzen die Unternehmen weitaus am häufigsten und im Vergleich zu 2010 zunehmend auf eine Stellenanzeige im Internet. Fast 65 Prozent der Unternehmen platzieren sie auf der firmeneigenen Webseite; und dies trifft sogar für nahezu 70 Prozent der offenen Stellen zu. Im Gegensatz zum Jahr 2010 werden aktuell jedoch mehr offene Stellen ausgeschrieben als über das Beziehungsnetzwerk der Mitarbeitenden kundgetan. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass zunehmend auch kleine Unternehmen über eine eigene Internetseite verfügen, über die sie ihre Vakanzen ausschreiben. Als ausschliesslicher Rekrutierungskanal dienen firmeneigene Webseiten aber nur für einen verschwindend kleinen Anteil der zuletzt besetzten Stellen. An Wichtigkeit gewannen seit 2010 auch Online-Stellenportale, wo aktuell über 55 Prozent der offenen Stellen ausgeschrieben sind, beziehungsweise wo knapp 60 Prozent der Unternehmen inserieren. Für

einen vergleichsweise hohen Anteil der kürzlich besetzten Stellen (nämlich fast 5 Prozent) suchten die Unternehmen ausschliesslich über Stellenportale im Internet.

Ebenfalls bedeutsam für die Personalsuche sind Blind- oder Spontanbewerbungen. Rund 35 Prozent aller Unternehmen nutzen diese zur Rekrutierung von neuem Personal; und für fast 30 Prozent der offenen Stellen wird auf diesem Weg nach Personal gesucht. Die Bedeutung dieser Suchmöglichkeit hat gegenüber dem Jahr 2010 eher zugenommen. Für einige der kürzlich besetzten Stellen nutzten die Unternehmen sogar ausschliesslich Blind- oder Spontanbewerbungen. Es handelt sich dabei vermutlich häufig um speziell für die Bewerbenden neu geschaffene Stellen.

Die Resultate weisen weiter auf die nicht zu unterschätzende Bedeutung der Personalsuche innerhalb des Unternehmens hin. Bei etwa 20 Prozent der offenen Stellen sprechen die Unternehmen gezielt ihre eigenen Mitarbeitenden an. Sogar fast 40 Prozent der offenen Stellen schreiben sie innerhalb des Unternehmens aus. Vor allem grosse Unternehmen nutzen die betriebsinterne Ausschreibung.

Das Presseinserat, das vor dem Aufkommen des Internets lange das mit Abstand wichtigste Mittel der Personalsuche war, gerät durch die Online-Kanäle zunehmend unter Druck. Auch gegenüber dem Jahr 2010 hat die Presse weiter kräftig an Anteil verloren. Dennoch ist sie (noch) nicht bedeutungslos geworden. Unsere Resultate zeigen, dass je gut 15 Prozent der Unternehmen ihre offenen Stellen nach wie vor in der allgemeinen Presse und/oder in fach- und branchenspezifischen Zeitschriften ausschreiben und jeweils zwischen 10 und 15 Prozent aller offenen Stellen über diese Kanäle publiziert werden. Vor allem schwierig zu besetzende Stellen erscheinen in der Presse. Allerdings ist der Anteil an den kürzlich besetzten Stellen, für welche die Unternehmen ausschliesslich diese Medien nutzten, verschwindend klein. Die Presse allein genügt für eine erfolgreiche Personalsuche also kaum mehr.

Gut jedes fünfte Unternehmen sucht auch via Personalberater oder Headhunter und diese Suchstrategie wird für rund 15 Prozent der Stellen eingesetzt. Immerhin etwa 15 Prozent der Unternehmen melden ihre Stellen bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Dies tun sie vor allem, wenn sich die Personalsuche schwierig gestaltet. Über 10 Prozent der Unternehmen wenden sich bei der Personalsuche an Temporärbüros. Allerdings wurde nur für sehr wenige der kürzlich besetzten Stellen ausschliesslich einer dieser Kanäle genutzt. Sie stellen fast immer eine Ergänzung zu anderen Suchmöglichkeiten dar.

Nebst den oben erwähnten und bereits etablierten Suchkanälen im Internet, bieten internetbasierte Karrierenetzwerke und soziale Netzwerke neue Möglichkeiten für die Personalsuche. Diese werden oft als zukunftsweisend gehandelt. Die aktuellen Ergebnisse zeigen, dass ihre Bedeutung bisher jedoch noch vergleichsweise gering ist. Lediglich 10 bis 15 Prozent der Unternehmen schreiben ihre offenen Stellen über Karrierenetzwerke oder soziale Netzwerke im Internet aus. Der Anteil der offenen Stellen, für den die Unternehmen auf eine Ausschreibung in internetbasierten Netzwerken zurückgreifen, ist noch etwas kleiner. Gezielte Anfragen in einem Karriere-Netzwerk oder einem sozialen Netzwerk im Internet sind eher selten. Zudem diente keiner der beiden Netzwerkkanäle als ausschliesslicher Suchkanal zur Besetzung einer offenen Stelle. Die Zahlen der aktuellen Befragung zeigen somit, dass Kanäle der neuen Medien die altbewährten noch keineswegs ablösen. Als zusätzliche Suchstrategie bei der Personalrekrutierung finden sie jedoch zunehmend Eingang in die Praxis einiger Unternehmen. Vor allem wenn sich die Personalsuche schwierig gestaltet, sind die

Unternehmen bereit, Internet-Netzwerke zu testen. Weiter gab in der Umfrage etwa jedes siebte Unternehmen an, diese Kanäle in Zukunft für die Personalsuche nutzen zu wollen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Schweizer Wirtschaft auch im Jahr 2017 überwiegend auf bewährte Formen der Personalsuche setzt. Die Suche über persönliche Beziehungsnetzwerke und die Ausschreibung über die firmeneigene Internetseite oder ein Online-Stellenportal bleiben weiterhin die am häufigsten genutzten Möglichkeiten der Personalsuche. Internetbasierte Netzwerke könnten in Zukunft jedoch an Bedeutung gewinnen.

Wie viele und welche Stellen konnten nicht adäquat besetzt werden?

Obwohl die Unternehmen vielfältige Möglichkeiten der Personalsuche nutzen, können sie ihre offenen Stellen nicht immer mit einer geeigneten Person besetzen. In unserer Befragung machten die Firmen Angaben dazu, bei wie vielen und welchen Stellen sie die Personalsuche schliesslich mangels geeigneter Bewerbungen aufgegeben haben.

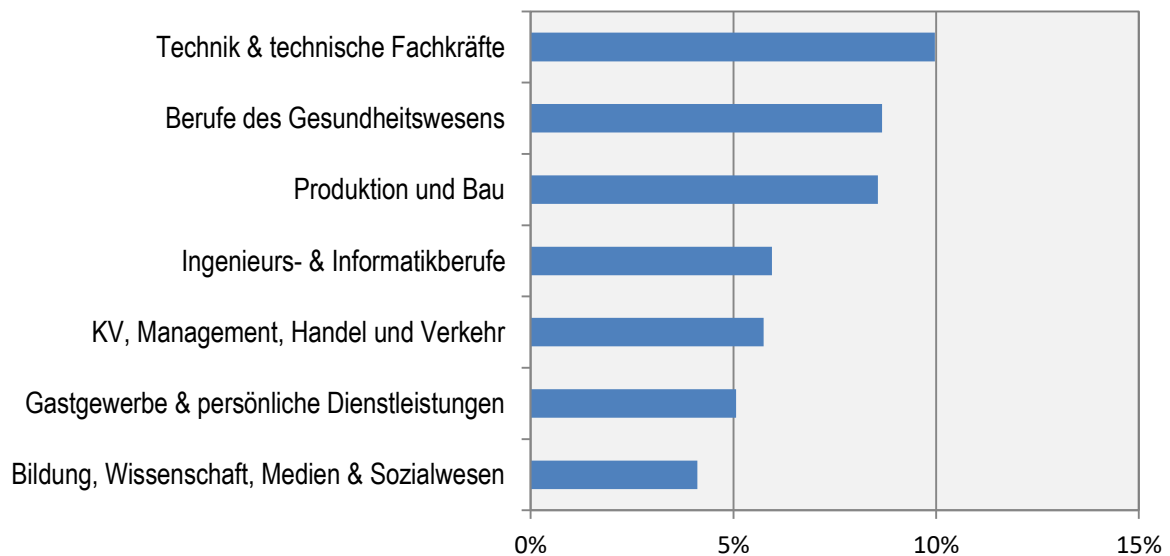
Wenn Unternehmen offene Stellen trotz entsprechender Suchaktivitäten nicht besetzen können, ist dies ein Anzeichen für einen ausgeprägten Mangel an entsprechenden Fachkräften. Aus der Befragung geht hervor, dass im ersten Halbjahr 2017 etwas mehr als jedes vierzigste Unternehmen mindestens eine offene Stelle nicht besetzen konnte. Betrachtet man nur jene Unternehmen, die überhaupt Personal gesucht haben, so finden sich in rund 10 Prozent der Betriebe Stellen, die mangels geeigneter Bewerbungen unbesetzt geblieben sind. Bezogen auf die im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen bedeutet dies, dass die Unternehmen rund 3 Prozent aller offenen Stellen nicht innert nützlicher Frist besetzen konnten. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass für manche Stellen aufgrund eines entsprechenden Fachkräftemangels mit vertretbarem Aufwand kaum geeignete Bewerber zu finden sind. Im Vergleich zum Jahr 2010 scheint der Fachkräftemangel jedoch etwas geringer auszufallen.

Bei welchen Stellen ist die Rekrutierung von geeignetem Personal derart schwierig, dass die Unternehmen nicht fündig werden? In *Grafik 3* ist für grobe Berufskategorien der betreffende Anteil der Stellen ersichtlich, bei denen die Personalsuche abgebrochen werden musste.

Unsere Ergebnisse weisen auf einen anhaltenden Mangel an Fachkräften in den technischen Berufen hin. Wie bereits im Jahr 2010 musste die Personalsuche im technischen Bereich besonders häufig mangels geeigneter Bewerbungen abgebrochen werden. Etwa jede zehnte Stelle in diesem Berufsbereich konnten die Unternehmen nicht besetzen. Auch im Gesundheitswesen und in der Produktion sowie dem Baubereich ist der Fachkräftemangel beachtlich. In diesen Berufen blieben im ersten Halbjahr 2017 ebenfalls etwas weniger als 10 Prozent der offenen Stellen unbesetzt.

In allen anderen Berufsgruppen ist der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen mit rund fünf Prozent durchschnittlich. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass die entsprechenden Fachkräfte einfach zu finden sind. Mit geeigneten Suchaktivitäten ist es in diesen Berufen aber in aller Regel doch möglich, eine Vakanz adäquat zu besetzen.

Grafik 3 **Anteil unbesetzt bleibende an offenen Stellen eines Berufs
(Personalsuche abgebrochen)**



Quelle: Stellenmarktmonitor Schweiz 2017

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der beachtliche Anteil an Stellen, der nicht geeignet besetzt werden konnte, für einen in manchen Berufsfeldern beträchtlichen Fachkräftemangel spricht. Die in einigen Berufen wie dem Bau gleichzeitig relativ hohe Arbeitslosigkeit weist zudem darauf hin, dass die angebotenen Stellen nicht zu den Stellensuchenden passen. Innerhalb dieser Berufe besteht entweder ein 'Mismatch' zwischen den im Arbeitsmarkt angebotenen und den nachgefragten Qualifikationen oder bezüglich weiterer Eigenschaften.

Wie viele und welche Stellen werden im Ausland ausgeschrieben?

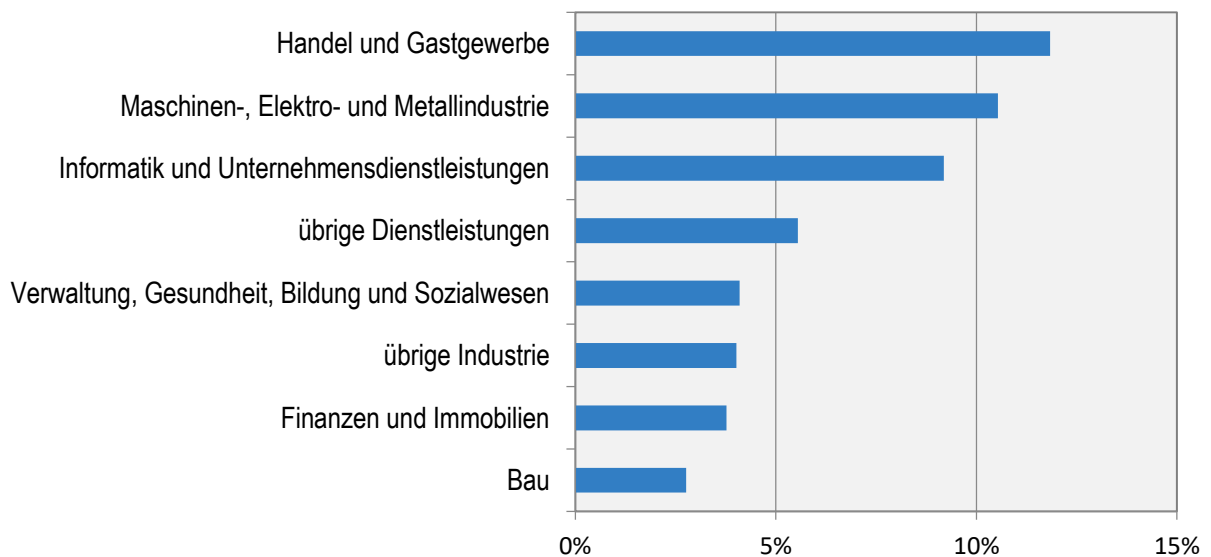
Verläuft die Personalsuche erfolglos oder besteht ein ausgeprägter Mangel an geeigneten Arbeitskräften im Inland, wird die Ausdehnung der Personalsuche aufs Ausland für manche Unternehmen zu einer interessanten Möglichkeit. Wie viele und welche Stellen werden im Ausland ausgeschrieben? Und wird für diese Stellen gleichzeitig auch in der Schweiz gesucht? Erst die Mitberücksichtigung der Personalsuche im Ausland ergibt ein vollständiges Bild der Personalsuche und Stellenbesetzung in der Schweiz.

Obwohl viele Unternehmen die Personalsuche als schwierig bezeichnen, nutzt nur ein sehr kleiner Prozentsatz von gut 3 Prozent aller Unternehmen die Möglichkeit der Personalsuche im Ausland. Betrachtet man allerdings den Anteil an Stellen, für welche im Ausland Personal gesucht wird, so liegt dieser mit knapp 10 Prozent merklich höher. Dies ist darauf zurückzuführen, dass einzelne grössere Unternehmen mit relativ vielen offenen Stellen ihre Personalsuche regelmässig ins Ausland ausdehnen. Unter den Grossbetrieben ist der Anteil, der ausserhalb der Schweiz nach Personal sucht, mit gut einem Fünftel am grössten. Unter den KMU ist etwa jedes fünfzehnte und bei den Kleinstunternehmen ist nur jedes fünfzigste Unternehmen betroffen. Oft stellt die Personalsuche im Ausland für die Unternehmen eine zusätzliche Möglichkeit und nicht ein Ersatz für die Suche in der Schweiz dar. Dies zeigt sich daran, dass sie rund 50 Prozent aller Stellen, für die sie im Ausland Personal suchen,

gleichzeitig auch in der Schweiz ausschreiben. Dies bedeutet, dass die Betriebe lediglich für rund 5 Prozent aller offenen Stellen *ausschliesslich* im Ausland Personal rekrutieren. Fast alle in der Schweiz zu besetzenden Stellen erscheinen also auch auf dem Schweizer Stellenmarkt.

Unterschiede bezüglich Personalsuche im Ausland bestehen nebst der Betriebsgrösse auch nach Branchen. *Grafik 4* illustriert den Anteil der Stellen, für welche in der jeweiligen Branche im Ausland Personal gesucht wird.

Grafik 4 Anteil an der Personalsuche im Ausland nach Branchen



Quelle: Stellenmarktmonitor Schweiz 2017

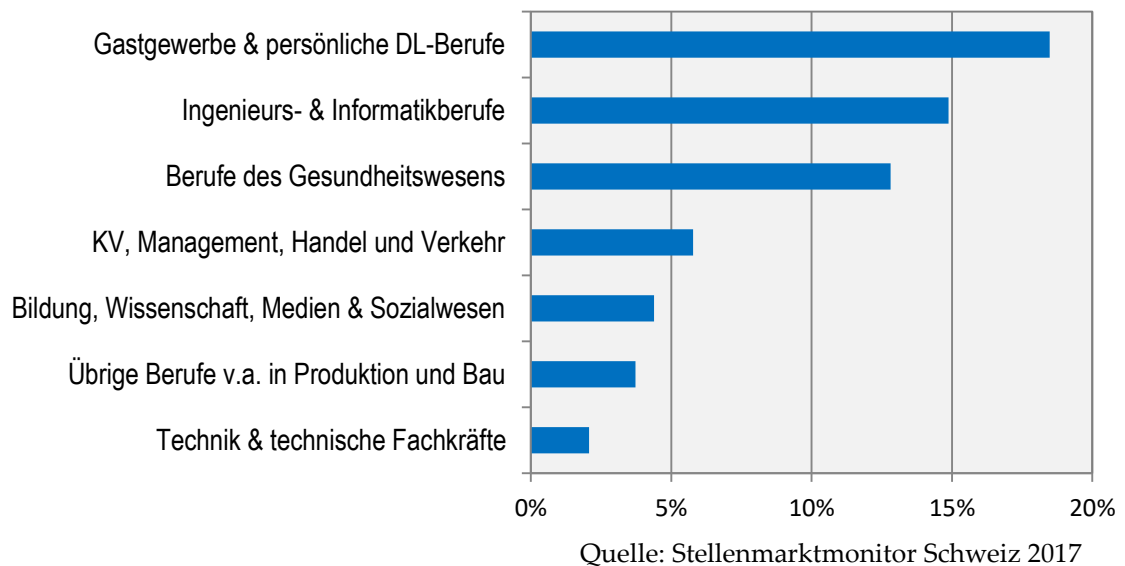
Unternehmen des Handels und des Gastgewerbes sowie der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie suchen bei über 10 Prozent der offenen Stellen im Ausland nach Personal. Dieser Anteil entspricht in beiden Bereichen etwa jenem aus dem Jahr 2010 und ist somit unverändert hoch.

Klar angestiegen ist zwischen 2010 und 2017 der Anteil der Stellen, für welche die Unternehmen der Informatik und Unternehmensdienstleistungen im Ausland nach Personal suchen: Es sind aktuell knapp 10 Prozent im Gegensatz zu weniger als 5 Prozent im Jahr 2010. Dies mag mit der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft zusammenhängen. Zudem dürften die Unternehmen dieser Branche zunehmend geeignet ausgebildetes Personal im Ausland finden.

In allen anderen Branchen liegt Anteil der offenen Stellen für die im Ausland nach Personal gesucht wird um die 5 Prozent oder noch tiefer und somit nahe dem branchenübergreifenden Durchschnitt. Auffallend ist im Vergleich zum Jahr 2010, dass die Unternehmen der Finanz- und Immobilienbranche aktuell nur noch selten im Ausland suchen.

Und welche Fachkräfte suchen die Unternehmen besonders oft auch ausserhalb der Schweiz? *Grafik 5* zeigt für welchen Anteil der Vakanzen innerhalb einer Berufsgruppe die Unternehmen im Ausland nach Personal suchen.

Grafik 5 **Anteil der Stellen mit Suche im Ausland an allen offenen Stellen eines Berufs**



Besonders oft suchen die Unternehmen bei Vakanzen in den Berufen des Gastgewerbes und der persönlichen Dienstleistungen auch im Ausland nach Personal, nämlich bei knapp 20 Prozent der offenen Stellen in dieser Berufsgruppe. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass Stellenangebote in diesen Berufen für inländische Berufsvertreter manchmal wenig attraktiv sind.

Auch in den Ingenieurs- und Informatikberufen ist der Anteil an den offenen Stellen, die mit Hilfe der Personalsuche im Ausland besetzt werden sollen, beachtlich gross. Für rund 15 Prozent der offenen Stellen dieses Berufsbereichs suchen die Unternehmen im Ausland Personal. Im Vergleich zu 2010 hat die Häufigkeit der Personalsuche im Ausland in diesen Berufen gemäss unserer Befragung jedoch abgenommen.

Stellen der Gesundheitsberufe lassen sich scheinbar ebenfalls relativ schwierig nur mit inländischem Personal besetzen. Auch hier übertrifft der Anteil der offenen Stellen für die im Ausland nach Personal gesucht wird die 10 Prozent-Marke. Allerdings ist auch in den Berufen des Gesundheitswesens dieser Anteil im Vergleich zu 2010 zurückgegangen.

Für offene Stellen der restlichen Berufsgruppen suchen die Unternehmen seltener im Ausland nach Mitarbeitenden. Der Anteil offener Stellen, für die im Ausland gesucht wird, liegt hier bei rund 5 Prozent. Dies kann darauf hinweisen, dass in den jeweiligen Berufen kein Personalmangel besteht oder aber, dass eine Suche im Ausland wenig erfolgversprechend ist. So sind etwa Techniker und technische Fachkräfte in der Schweiz sehr gesucht und viele der Stellen in diesen Berufen können die Unternehmen nicht mit geeigneten Fachkräften besetzen. Diese Fachkräfte sind aber auch im Ausland schwierig zu finden, da dort viele der betreffenden Abschlüsse unbekannt sind. Entsprechend suchen die Unternehmen sehr selten im Ausland nach Fachkräften im technischen Bereich.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Unternehmen häufig aufgrund eines ausgeprägten Fachkräftemangels im Ausland nach Personal suchen oder weil sie besonders wichtige Stellen dank einer möglichst breiten Suche optimal besetzen wollen. Bedeutend

dürften aber auch unattraktive Arbeitsbedingungen sein, aufgrund derer eine Ausdehnung der Personalsuche ins Ausland opportun erscheint. Die Suchaktivitäten im Ausland werden jedoch häufig zusätzlich zur Suche innerhalb der Schweiz aufgenommen und können somit nicht als Absage an die Arbeitskräfte aus der Schweiz gewertet werden.

Schluss

Die Unternehmen in der Schweiz nutzen eine breite Palette an Möglichkeiten zur Personalsuche. Dabei setzen sie meist auf bewährte Formen der Personalsuche: Beziehungsnetzwerke, die Ausschreibung auf der eigenen Firmenwebseite und Online-Stellenportale. Bei schwierig zu besetzenden Stellen erproben sie aber auch unkonventionellere Suchkanäle wie etwa Internet-Kontaktnetzwerke oder suchen sich Unterstützung bei Stellenvermittlern oder den RAV.

Trotz dieser vielfältigen Bemühungen verläuft die Personalsuche häufig keineswegs problemlos. Manche offene Stelle konnten die Unternehmen in der Schweiz nur mit viel Mühe besetzen. Etwa jeder zehnte Betrieb mit offenen Stellen hat im ersten Halbjahr 2017 mangels geeigneter Bewerbungen die Personalsuche für mindestens eine Stelle sogar aufgegeben. Nicht wenige Unternehmen dehnen vor diesem Hintergrund ihre Personalsuche ins Ausland aus.

Methodischer Steckbrief

Die Ergebnisse beruhen auf einer schriftlichen Unternehmensbefragung, die der Stellenmarkt-Monitor Schweiz zwischen April und Juli 2017 durchgeführt hat. Sie richtete sich an die Personalverantwortlichen einer nach Branche und Unternehmensgrösse geschichteten Zufallsstichprobe von privaten und öffentlichen Unternehmen des 2. und 3. Sektors aus der ganzen Schweiz. Unternehmen mit einer grossen Zahl von Beschäftigten besitzen dabei eine grössere Wahrscheinlichkeit, in die Stichprobe zu gelangen. Von den 2490 Unternehmen der bereinigten Ausgangsstichprobe haben sich 1147 oder rund 46 Prozent an der Befragung beteiligt.

Impressum / Kontakt

Der Stellenmarkt-Monitor Schweiz an der Universität Zürich verfolgt das Ziel, zu einer verbesserten Arbeitsmarkttransparenz beizutragen, indem er die Öffentlichkeit über aktuelle Entwicklungen auf dem Stellenmarkt informiert.

Autorinnen des vorliegenden Reports sind Helen Buchs und Anna von Ow; für Rückfragen können Sie uns gerne per E-Mail (smm@stellenmarktmonitor.ch) oder telefonisch kontaktieren:

Helen Buchs Tel. 044 635 23 32

Anna von Ow Tel. 044 635 23 02

www.stellenmarktmonitor.uzh.ch

Die Autorinnen bedanken sich bei den Unternehmen, welche die Befragung 'Personalsuche und Stellenbesetzung' des Stellenmarkt-Monitors Schweiz ausgefüllt und so diesen Kurzbericht erst ermöglicht haben.

smm stellenmarkt
monitor CH